

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

DHEA SARASWATI

F 100140106

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

DENGAN KINERJA KARYAWAN

PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

DHEA SARASWATI
F 100140106

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 0609106802

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN KINERJA KARYAWAN

OLEH

DHEA SARASWATI
F100140106

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Selasa, 31 Juli 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Achmad Dwityanto O, S.Psi.,M.Si, Psikolog

(Ketua Dewan Penguji)



(.....)

2. Susatyo Yuwono, S.Psi.,M.Si, Psikolog

(Anggota I Dewan Penguji)



(.....)

3. Drs. Soleh Amini, M.Si, Psikolog

(Anggota II Dewan Penguji)



(.....)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi.,M.Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Juli 2018

Penulis



Dhea Saraswati

F100140106

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Subjek sebanyak 65 karyawan produksi diambil dengan menggunakan teknik total *sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepemimpinan transformasional dan dokumentasi kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,455 dengan signifikansi (p) = 0,000 ($p \leq 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan CV. X. Kategori kepemimpinan transformasional tergolong tinggi dengan rerata empiric (RE) sebesar 154,6 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 125 sedangkan kategori kinerja karyawan tergolong baik dengan rerata empiric (RE) sebesar 30,76 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 30. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien determinan (r^2)=0,207 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 20,7% dan 79,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between transformational leadership and employee performance. Subjects of 65 production employees were taken using total sampling technique. This study uses a quantitative approach. The measuring instrument used is the scale of transformational leadership and documentation of employee performance. Data analysis techniques in this study use product moment correlation. Based on the results of data analysis obtained the results of the correlation coefficient (r) of 0.455 with significance (p) = 0.000 ($p \leq 0.01$), which means that there is a very significant positive relationship between transformational leadership and employee performance CV. X. Transformational leadership category is high with empirical mean (RE) of 154.6 and hypothetical mean (RH) of 125 while employee performance category is classified as good with empirical mean (RE) of 30.76 and hypothetical mean (RH) of 30. Effective contribution of the two variables indicated by the determinant coefficient (r^2) = 0.207, which means that the transformational leadership variable affects employee performance variables by 20.7% and the remaining 79.3% is influenced by factors other than employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Tidak sedikit perusahaan-perusahaan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Seperti halnya pada hasil wawancara yang dilakukan oleh Wijaya (2015) CV. X, penyebab kinerja karyawan dalam bidang penjualan menurun karena banyaknya persaingan dalam penjualan motor di wilayah Sukoharjo, karena dalam perusahaan ini kinerja karyawan tergantung dalam bidang penjualan. Menurunnya kinerja karyawan diungkapkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman buat karyawan, sehingga kualitas dalam bekerja di dalam perusahaan menurun, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu kedisiplinan karyawan saat bekerja. Kedisiplinan merupakan hal yang penting karena banyaknya karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebagai sales marketing atau bagian penjualan sepeda motor, maka kedisiplinan sangat diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat maksimal, sehingga tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat tercapai.

Setiap tahunnya salah satu perusahaan yang bergerak di bidang garmen, karyawan divisi produksi sebanyak 15% atau 1-12 karyawan dan setiap bulan terdapat 1-2 karyawan divisi produksi yang keluar dari perusahaan. Hasil wawancara dengan HR perusahaan tersebut, menunjukkan alasan terbanyak

karyawan divisi produksi memutuskan keluar dari perusahaan adalah mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Perusahaan mengalami kerugian cukup besar apabila karyawan yang keluar merupakan salah satu karyawan yang ahli dibidangnya, karyawan yang ahli dibidangnya merupakan karyawan yang memiliki masa kerja diatas lima tahun. Saat mengalami kasus demikian perusahaan berusaha mempertahankan karyawan tersebut dengan memberikan bonus bonus dan tunjangan yang lebih. Karena bagi perusahaan ketika mereka kehilangan orang ahli akan memberikan kerugian yang cukup besar, seperti membuka rekrutmen, mencari orang-orang yang sesuai dengan pekerjaan tersebut dan mengadakan pelatihan-pelatihan khusus dengan biaya yang sedikit (Rizadinata&Suhariadi, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada tanggal 1 Mei 2018 dengan pihak manajer CV.X dengan subjek berinisial AG telah diperoleh data bahwa terdapat sebagian karyawan yang sering datang terlambat kemudian karyawan pulang sebelum jam kantor selesai dan karyawan beristirahat sebelum waktunya. Hal ini yang menyebabkan rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dilihat dari segi ketidak sopanan saat berbicara dengan pimpinan, bekerja bukan dari keinginan diri sendiri yang berdampak negatif pada pekerjaan sehingga karyawan dikeluarkan dari perusahaan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan wakil manajer CV. X dengan subjek berinisial TH dapat diketahui bahwa karyawan sering terlambat memproduksi buku yang berakibat tidak lakunya buku di pasaran, karena dalam pendistribusian buku disesuaikan oleh agenda atau kurikulum sekolah. Bahkan sering terjadi karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan yang membuat pemimpin harus mempekerjakan karyawan baru dan memberikan pelatihan dari awal. Hal tersebut akan berdampak buruk bagi citra perusahaan. Selain itu terdapat karyawan yang bekerja tidak sesuai SOP yang berlaku diperusahaan misalnya tidak bekerja tanpa seizin dari pimpinan selain itu kurangnya konsentrasi karyawan saat bekerja berakibat beberapa buku yang salah cetak.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan CV. X dengan subjek berinisial KS bahwa dalam proses bekerja pihak perusahaan akan memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan disetiap bagian yang melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Pemberian *reward* tersebut dilakukan per satu bulan. *Reward* yang diberikan berupa uang tambahan sebesar Rp. 200.000. *Reward* yang diberikan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Namun sayangnya pemberian *reward* tersebut hanya diberikan oleh satu karyawan dari tiap divisinya. Sedangkan disetiap divisi tidak pernah memberikan *reward* ketika ada karyawan yang melakukan kerja yang baik.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan adalah prestasi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan yang dinilai dari kualitas serta kuantitas standar kerja yang telah disepakati dan ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2007) kinerja ialah hasil yang dicapai karyawan dalam bekerja melaksanakan semua tugas yang diserahkan oleh pemimpin kepada dirinya yang diukur atas dasar pengalaman dalam bekerja, keterampilan serta keuletan juga sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Aspek dalam kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Mtlkovich dan Wigdor (dalam Hamid & Hasan, 2015) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, disiplin kerja, kemajuan, inisiatif, ketrampilan, dapat diandalkan, dapat bergaul.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan seperti bawaan dari lahir serta faktor yang didapat ketika karyawan sudah berkembang, faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari perusahaan tempat karyawan bekerja sangat diperlukan dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dan faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu situasi dan kejadian dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan eksternal organisasi contohnya krisis ekonomi dan keuangan, kehidupan politik, sosial, serta budaya dan agama masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hessel (2007) adalah kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional akan lebih mampu mendorong karyawan menuju ke arah perubahan yang lebih baik dan lebih cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2006).

Kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Avolio, 1994) merupakan keahlian seorang pemimpin untuk mengubah cara kerja karyawan, memotivasi kinerja karyawan, serta kemampuan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Lensuifii (2010) bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai tujuan untuk menciptakan perubahan, perubahan ini dimaksudkan perubahan menuju hal yang positif menciptakan dan menghasilkan sesuatu yang berharga pada organisasi tersebut.

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (dalam Usman, 2013) memiliki aspek-aspek sebagai berikut: Pengaruh ideal, Stimulasi intelektual, Motivasi inspirasional, Pertimbangan individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional menurut (Rivai dkk, 2013) terdiri dari Kharisma, Inspirasi, Rangsangan intelektual, dan Pertimbangan yang diindividualkan.

Kepemimpinan transformasional lebih cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional akan lebih mampu mendorong karyawannya menuju ke arah perubahan yang lebih baik dari pada kepemimpinan transaksional. Sedangkan kepemimpinan transaksional yaitu prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharap imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharap imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin (Humphreys, 2002). Menurut Kirkbride (dalam Vidyakala, 2006) kepemimpinan transaksional menerima tugas-tugas tertentu untuk melakukan dan memberikan *reward* atau hukuman kepada anggota tim berdasarkan hasil kinerja.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka muncul rumusan masalah adakah hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan kinerja

karyawan? Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, mengetahui tingkat kepemimpinan transformasional, mengetahui tingkat kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, dengan populasi karyawan produksi CV. X. Sampel yang diambil yaitu 65 karyawan produksi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Kemudian peneliti menggunakan alat ukur berupa skala kepemimpinan transformasional dan dokumentasi kinerja karyawan.

Dari hasil uji validitas menggunakan rumus formula *Aiken's* diperoleh 52 item skala kepemimpinan transformasional dengan koefisien validitas bergerak dari 0,75 sampai 1,00. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis *product moment* dengan bantuan program computer SPSS *for Windows versi 21* diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,455$, dengan signifikansi $(p) = 0,000$ ($p \leq 0,01$). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai, dkk (2013) bahwa kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan pengaruh positif pada perilaku kerja karyawan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Karyawan akan bekerja lebih giat, bersemangat, berusaha menyediakan pekerjaan tepat pada waktunya, dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, untuk memajukan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan merasakan kepemimpinan yang diterapkan kurang dapat diterima maka akan menimbulkan pengaruh negatif pada perilaku kerja karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Bahkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dan menyediakan pekerjaan tanpa memikirkan kualitas dan kuantitasnya.

Korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dapat juga dilihat dari aspek-aspek yang terdapat pada kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan Avolio (dalam Usman, 2013) ialah pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulus intelektual dan pertimbangan individu. Pengaruh ideal, dimana pemimpin bersikap percaya diri sehingga dapat mempengaruhi sikap karyawannya terhadap pemimpin itu sendiri.

Sikap yang dimaksud adalah karyawan merasa segan dan menghormati pemimpinnya, dengan demikian maka pemimpin dapat memberikan pengaruh yang positif dalam lingkungan kerjanya, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan karena karyawan akan merasa nyaman apabila mereka dipimpin oleh seorang pemimpin yang mampu bekerja dengan karyawan tanpa membedakan status mereka sebagai karyawan atau membatasi hubungan antara karyawan dengan atasan.

Selanjutnya, aspek kepemimpinan transformasional yaitu motivasi inspirasi, yaitu dimana pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan target serta memberikan reward untuk karyawannya yang mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi tersebut sangat efektif untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut.

Sehingga akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Selain itu stimulus intelektual juga merupakan aspek kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin mampu memberikan ide-ide kreatif untuk perusahaan dan dapat menemukan solusi atas masalah yang timbul dalam perusahaan. Hal itu menyebabkan karyawan dapat memberikan umpan balik positif kepada pemimpinnya. Sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

Namun, pemimpin juga harus memperhatikan aspek pertimbangan individu, dimana tidak semua karyawan dapat melakukan semua pekerjaan yang dibebankan oleh pemimpin. Pemimpin harus mampu membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing.

Adanya beban kerja yang berbeda-beda, maka upah/gaji yang diterima juga akan berbeda, namun apabila karyawan merasa beban kerja yang diberikan oleh pemimpin dirasa sesuai dengan upah yang diberikan, maka dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Aspek-aspek kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingginya tingkat persepsi terhadap kepemimpinan transformasional pada karyawan dan mempengaruhi aspek-aspek kinerja karyawan, sehingga tingkat kinerja karyawan tergolong tinggi.

Dari hasil kategorisasi diketahui bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai Rerata Empirik (RE) sebesar 30,76 yang berarti pada umumnya subjek dalam penelitian ini memiliki kinerja pada kategori baik. Kondisi baik ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek dalam penelitian ini pada dasarnya memiliki perilaku atau aspek yang ada dalam kinerja karyawan yaitu baik sedangkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 154,6 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 125 yang berarti subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat kepemimpinan yang tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa penilaian kepemimpinan transformasional penelitian ini pada dasarnya memiliki perilaku atau aspek yang ada dalam kepemimpinan transformasional yaitu tinggi atau sangat baik, sehingga dapat diketahui bahwa sebagian karyawan yang belum mampu merasakan perubahan yang diberikan oleh pemimpin.

Sumbangan Efektif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 20,7% yang ditunjukkan oleh koefisien determinan $R^2 =$

0,207. Berarti masih terdapat 79,3% yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel kepemimpinan transformasional diantara lain ialah kedisiplinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi (Hessel, 2007). Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada hasil penelitian yang diperoleh, yaitu pada jumlah sampel untuk penelitian ini terbatas yaitu 65 karyawan bagian produksi, skala kepemimpinan transformasional yang digunakan sebagai alat ukur atau alat pengumpulan data untuk penelitian ini diisi oleh karyawan bagian produksi CV. X yang dimana angket skala dibawa pulang oleh karyawan untuk diisi dirumah masing-masing, sehingga peneliti kurang mengetahui apakah angket tersebut diisi oleh subjek sendiri atau tidak, dalam penilaian kinerja karyawan, penulis tidak terjun langsung karena penilaian kinerja karyawan menggunakan dokumentasi kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan penilaian dilakukan oleh perusahaan secara periodik.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional, maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan juga semakin rendah, tingkat kepemimpinan transformasional tergolong tinggi, tingkat kinerja karyawan tergolong baik, sumbangan efektif kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan sebesar 20,7%, artinya masih terdapat 79,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional seperti kedisiplinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat yakni, Bagi

karyawan sebagai subjek penelitian, disarankan untuk menilai kepemimpinan transformasional yang positif sehingga memiliki kinerja yang tinggi. Cara untuk memiliki kepemimpinan transformasional yang positif, supaya lebih memperhatikan kemampuan pemimpin dalam memimpin perusahaan serta dalam mengarahkan karyawan sehingga karyawan lebih mudah memahami apa yang organisasi harapkan. Selain itu lebih memperhatikan pula visi yang jelas dari perusahaan untuk kedepannya.

Bagi instansi terkait, diberikan saran agar dapat menjaga kepemimpinan transformasional tetap positif dengan cara pemimpin meningkatkan kemampuan yang lebih dalam memimpin perusahaan. Selain itu pemimpin juga harus memperhatikan visi yang jelas untuk kedepannya. Bagi peneliti selanjutnya, diharap dapat melakukan penelitian dengan variabel yang bervariasi, melakukan penelitian dengan metode lain seperti metode kualitatif, dan diharapkan dapat lebih dalam meneliti tentang variabel yang sama.

Peneliti selanjutnya, apabila meneliti dengan subjek yang sama diharapkan untuk tidak membatasi populasi yang akan diambil, serta dalam proses pengumpulan data supaya lebih cermat dan teliti dan akan lebih baik jika dapat mengontrol sendiri pada proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar. R. &. (2013). *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hamid, N. Z., & Hassan, N. (2015). The Relationship between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam. *IRMB*. 4 (3), 845- 851. Diunduh dari www.irmbrjournal.com.
- Humphreys, J.H., 2002. Transformational Leader Behavior, Proximity and Successful Services Marketing. *Journal Of Services Marketing*. 16 (6), 487-502.
- Moh. Anwar, M. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Journal of Economic and Business*, 1 (1), 46-64. Diunduh dari <http://journal.stie-66.ac.id/>

- Rivai., Bachtiar., & Rafli. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizadinata, & Suhariadi, F. (2013). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 02 (1), 1-7.
- Usman. (2013). *Management dan teori riset edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vidyakala. (2016). Impact of Leadership Styles and Employee Engagement in Coimbatore. *International Journal Of Advance Research In Computer Science And Management Studies*, 4(9), 100-104.
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Jurnal Advance* , 37-54, ISSN 2337-5221.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.